



Centre de formation
professionnelle spécialisée

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2015



TABLE DES MATIÈRES

Le mot du président	5
Le mot du directeur	6
Organes de la fondation 2015	9
Siège social et administratif	10
Interviews et témoignages	13
Le « Café des parents »	14
L'atelier mécanique	16
« Le Cygne »	18
Sortie VIP au Criterium jurassien	22
Exercice 2015	25
Rapport de l'organe de révision	28
Commentaires sur les comptes	30
Statistiques	32





LE MOT DU PRÉSIDENT

Durant cette année 2015, le Conseil de Fondation et son Bureau exécutif se sont réunis autour d'affaires courantes mais aussi pour traiter des projets d'envergure et structurants de notre institution. C'est leur double rôle que d'assumer des responsabilités de gestion mais aussi d'apporter une vision à plus long terme, puis de la partager.

Commençons donc par la fin, partager c'est communiquer. Le Conseil de Fondation s'est doté d'une commission permanente «Communication» qui se complètera en cours d'année et qui devra mettre en œuvre les objectifs d'information et de communication identifiés dans nos axes prioritaires. A mes yeux, la communication interne a, pour le moins, autant d'importance que celle tournée vers des cibles externes. Mais il me semble que ces dernières années, la seconde a été un peu plus discrète que la première.

Or, elle prend une grande importance : notre institution ne doit pas seulement se rappeler à nos partenaires, elle se doit aussi d'informer et de rallier à notre cause les acteurs économiques et politiques. Nous devons participer au débat, entrer dans l'arène.

Encore faut-il avoir des choses à dire ! Or, nous ne manquons pas de projets. La révision en cours de notre CIT, et l'objectif de son adoption en 2016, en est un. On ne change pas les règles qui nous lient à nos collaborateurs sur un coup de tête, c'est un long processus, un dialogue. Je remercie ici nos partenaires de la Commission du personnel avec laquelle ce dialogue a été entrepris depuis plusieurs années. Depuis 2020 est un autre de nos projets... dont nous parlons aussi depuis plusieurs années. Il franchit un cap important en 2015 avec la révision de la LAT

qui nous oblige à revoir nos plans. Mais il avance vers l'établissement futur sur notre site de Grandson d'ateliers aujourd'hui dispersés.

Tant d'autres projets ont abouti, ou évolué, en 2015. Ils font le quotidien des jeunes en formation, de nos collaborateurs et de notre direction. Surtout, ils tendent vers l'objectif qui nous réunit tous : une formation adaptée qui maximalise les chances d'insertion.

Bien à vous tous.

*Jean-Marc Buchillier
Président du Conseil
de fondation*



LE MOT DU DIRECTEUR

L'année 2015 a confirmé l'importance romande de notre Centre de formation professionnelle spécialisée avec une rentrée scolaire exceptionnelle portant à 370 le nombre total de nos apprentis.

6 Le développement de notre antenne sur Genève, la signature de deux nouveaux importants partenariats de formation avec la Migros de Vevey et l'entreprise VAC à Avenches, ainsi que la mise sur pied d'un projet pilote pour des mesures de réinsertion avec l'OAI Vaud ont souligné le dynamisme qui habite notre centre et la volonté de trouver des solutions pour répondre aux besoins de nos apprentis et de nos partenaires.

Afin d'améliorer continuellement notre efficacité, cette année a aussi été marquée par des changements structurels internes, en vue de rationaliser et garantir la meilleure cohérence institutionnelle. Malgré l'augmentation des difficultés des apprentis confiés à notre Centre, le coût moyen de formation a diminué de 5 % tout en conservant la qualité de ses prestations.

2015 a aussi été synonyme de renouveau, avec l'introduction et la mise en œuvre d'une nouvelle politique RH et la gestion très ciblée des formations continues, en phase avec les besoins individuels et les mandats spécifiques au sein de notre organisme. A relever, entre autres, la formation à l'entretien motivationnel des collaborateurs pour renforcer l'écoute et le soutien nécessaires à nos apprentis, en vue de les aider à surmonter leurs difficultés.

En outre, cette période a également connu des modifications significatives au niveau administratif, avec le changement du logiciel comptable, du central téléphonique, des serveurs informatiques et du parc d'imprimantes, tout cela pour augmenter les performances techniques et réduire les coûts de fonctionnement.

Avec 190 professionnels du domaine de la formation présents, notre manifestation annuelle « Formons ensemble ! » a de nouveau montré toute sa pertinence d'exister. Tant les conférences que la table ronde – sur le thème « Troubles psychiques et formation professionnelle : quels défis ? » – ont mis en évidence la nécessité de travailler en réseau pour chercher les meilleures solutions pour les apprentis concernés. En outre, la diffusion de notre film « Dys-moi, c'est quoi qui te trouble ? » en collaboration avec le cinéma Bel Air d'Yverdon et le journal La Région Nord vaudois, a permis à plus de 150 personnes de découvrir la réalité des apprentis souffrant d'un trouble « dys », tel que, par exemple, la dyslexie ou la dyspraxie. Comme chaque année, de nombreux apprentis et apprenties ont terminé leur

formation professionnelle avec un précieux sésame en main et au bénéfice de belles compétences pour s'insérer sur le marché de l'emploi. Je les félicite vivement et remercie toutes celles et ceux, employeurs, partenaires, parents et collaborateurs qui ont œuvré à ces réussites.

Bien à vous.

*Philippe Ambühl
Directeur
du CFPS Le Repuis*



« ... la volonté de trouver des solutions pour répondre aux besoins de nos apprentis et de nos partenaires... »

ORGANES DE LA FONDATION 2015



Conseil de Fondation	
Président d'honneur	M. le Dr G. Perrin, Grandson
Président	M. Jean-Marc Buchillier, Giez
Vice-président	M. Alain Bugnon, Grandson
Trésorier	M. Adolf Klingler, Pully
Secrétaire	M. Michel Tatti, Grandevent
Membres	M ^{mes} Françoise Christ, Renens Danièle Dupuis, Onnens
	MM Blaise Fattebert, Sainte-Croix André Jaton, Grandson Olivier Mark, Clarens Simon Méan, Chardonne Bernard Mettraux, Vallorbe François Payot, Grandson Normann Piller, Champagne

Bureau du Conseil de fondation	
Président	M. Jean-Marc Buchillier, Giez
Vice-président	M. Alain Bugnon, Grandson
Trésorier	M. Adolphe Klingler, Pully
Secrétaire	M. Michel Tatti, Grandevent

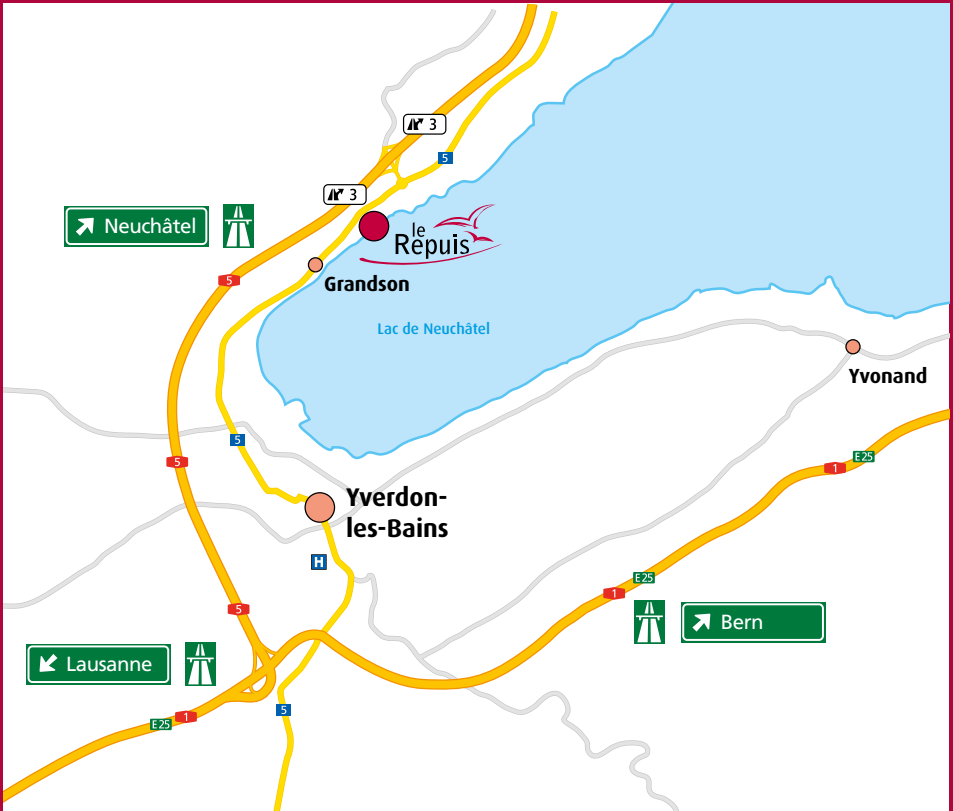
Direction du centre	
Directeur	M. Philippe Ambühl
Directeurs adjoints	M. Michel Bräuchi – <i>Administration, finance et logistique</i> M. Blaise Longchamp – <i>Formation professionnelle et production</i> M. Luc Lambert – <i>Ressources socio-pédagogiques</i>

SIÈGE SOCIAL ET ADMINISTRATIF



CFPS Le Repuis
Adresse Chemin de Coudrex 1
Case postale 96
1422 Grandson
Tél. 024 445 44 61
Fax 024 445 51 01
E-mail lerepuis@lerepuis.ch
Internet www.lerepuis.ch

Chèques postaux 10-6017-3 pour vos dons
Banques UBS Yverdon-les Bains, N° 357 845.01 Y
BCV Yverdon-les-Bains, N° 0297.02.01



INTERVIEWS ET TÉMOIGNAGES



LE CAFÉ DES PARENTS

Le « Café des parents » est un espace de parole proposé aux parents de nos apprentis et animé par deux collaborateurs de notre CFPS. Quatre fois par année, il offre aux parents un soutien par les pairs. Cet espace de parole est axé sur le partage de compétences au travers d'échanges dans un climat favorisant l'entraide et le soutien. Les animateurs sont là pour permettre aux participants de s'exprimer librement sur tout sujet qui les préoccupe, en lien avec le parcours de formation de leur enfant.

14 Dans le cadre de l'appui éducatif que le CFPS Le Repuis offre à ses apprentis, il est essentiel de pouvoir les accompagner de la manière la plus appropriée possible. Cela implique de les considérer dans leur globalité, c'est-à-dire en tenant compte non seulement de qui ils sont et de leurs ressources, mais également d'appréhender leur environnement social ou familial.

À cette fin, l'évaluation initiale est une de nos cartes maîtresses. Il est en effet impératif que l'équipe éducative garde une vision globale de son intervention, tant au niveau des réseaux qu'au niveau personnel ; sans cette étape, il est difficile de poser des actions éducatives adaptées à la réalité du jeune concerné.

Au Repuis, un contact avec la famille est effectué à la rentrée de chaque jeune qui bénéficie de l'hébergement ; il est renforcé par la suite avec la mise sur pied d'un « café des parents ». Cette manière de faire, relativement nouvelle, devra être intensifiée tout au long du parcours de formation de l'apprenti afin de mettre toutes les chances de réussite de son côté.

Créer des ponts avec les familles, réactiver les réseaux externes parfois existants mais laissés pour compte est une priorité ; le but est d'harmoniser nos pratiques avec la réalité que l'apprenti devra affronter tout au long de son parcours professionnel et privé.

Le « café des parents » est la concrétisation des contacts avec les familles et de l'impact positif qu'une bonne relation peut avoir sur le projet de nos

apprentis. Le contact – voire la collaboration – avec les proches des apprentis doit rester une priorité pour chacun des formateurs. La tâche n'est certes pas toujours facile mais le temps consacré à la construction d'une communication positive se traduit par une qualité toujours accrue de notre action de formation, un bénéfice qui s'ajoute au plaisir de partager une soirée dans un climat convivial et positif.



L'ATELIER MÉCANIQUE

« Pour vous, nous fabriquons », tel est le slogan de notre atelier mécanique. On pourrait ajouter : « Pour vous, nous formons ». Au service des apprentis et des entreprises depuis 83 ans, notre atelier de mécanique a suivi l'évolution technique phénoménale du secteur de la mécanique. Qu'il s'agisse de création, d'usinage, d'étampage, de broyage et de polissage de toutes sortes de pièces, les trois maîtres socioprofessionnels actuels et un employé pour la production, n'ont cessé comme leurs prédécesseurs, de s'adapter à la fois à l'évolution technologique de leur profession, aux besoins en terme de main d'œuvre des entreprises, mais aussi aux besoins de nos apprentis.

16 Un vrai défi que de former des jeunes qui ne peuvent pas, pour l'instant, se former dans l'économie libre, mais qu'ils doivent, à terme, intégrer ! C'est également un vrai défi que de fabriquer, avec ces jeunes, des pièces pour une industrie toujours plus exigeante en termes de qualité et de délais. Ces contraintes, nos maîtres socioprofessionnels composent avec, en adaptant les processus de production aux compétences de nos apprentis. Toutefois, la pression économique actuelle sur un secteur qui souffre du « Franc fort » et de la délocalisation de la fabrication des pièces moins complexes, rend la tâche des formateurs toujours plus difficile.

Comme tous nos secteurs de formation, le secteur mécanique met un point d'honneur à ne pas faire des exercices « pour

beurre ». Les pièces réalisées en sous-traitance, peuvent être uniques ou réalisées en petites ou grandes séries, soit, pour nous, environ 1000 unités. C'est bien plus valorisant

pour des jeunes de se dire que « ce que je fabrique va servir ».

Toutefois, avant de se lancer dans la fabrication de pièces pour nos clients, nos





apprentis, comme ceux qui suivent leur formation dans une entreprise, commenceront par se familiariser avec la matière. Scie et lime à l'établi. Il faut « sentir » et « comprendre » le matériau que l'on travaille. Cet exercice rappellera sans doute des souvenirs à tous ceux qui ont travaillé l'inox, le fer ou l'alu. Par contre, bien vite, en fonction de leurs compétences, nos apprentis apprendront à travailler sur les autres machines de notre atelier de formation-production. Ces deux termes impliquent une large gamme de machines conventionnelles comme des fraiseuses, des perceuses, des tours, des scies automatiques ou à ruban et des machines à commande numérique. Sans oublier, évidemment,

la connaissance de l'outillage de base. Un pied à coulisse, cela s'apprivoise.

Ce large éventail d'outillage, nos apprentis le retrouveront dans les entreprises qui les accueillent en stage. En effet, si notre atelier a des exigences précises et élevées, rien ne remplace une expérience dans l'économie réelle. Ils y découvrent une ambiance et un rythme de travail différents de notre centre de formation. Stimulantes et réalistes, ces expériences apportent aussi à nos formateurs des informations précieuses sur l'évolution du métier et de ce secteur de l'économie.

S'il en est un qui a été un acteur-spectateur de cette évolution,

c'est bien le coordinateur de notre secteur mécanique M. Pierre-Alain Bize. En effet, après avoir fait son apprentissage au début des années 70 chez Paillard, à Yverdon, il a œuvré dès 1986 au sein du CFPS Le Repuis. Il a su, dans le cadre de son travail, s'adapter, apprendre, transmettre, motiver et développer. Un fin pédagogue aussi précis dans son rôle de formateur que de mécanicien, qui a su intéresser de nombreux jeunes au métier de la mécanique et fidéliser les entreprises avec qui nous collaborons de longue date. Un grand MERCI à M. Bize et bon vent pour une retraite bien méritée.

« LE CYGNE »

pour mieux se rapprocher de la réalité de notre métier.

A Yverdon-les-Bains, rue des Prés-du-Lac 32B, dans les murs de la Fondation de Verdeil, se trouve un restaurant nommé « Le Cygne ». Grâce à notre partenariat avec ladite Fondation, l'institution Le Repuis exploite cet établissement qui est devenu un terrain de formation pratique. Nous avons poussé la porte pour y rencontrer Kelly, Tânia, Lili, Claudia, Timoté et Tyron. En vue de cette publication, nous leur avons posé une seule question : « que pouvez-vous nous dire de ce restaurant dans lequel vous êtes en formation ? ».

18 > Voici ce qu'ils nous répondent :

« Il y a tout type de clients, des externes, des internes, des apprentis et des collaborateurs du Repuis, les enfants de la Fondation de Verdeil, « les petits » et les ados, ainsi que des clients d'entreprises qui viennent manger ici quelquefois,

puisque c'est un restaurant ouvert au public. Les élèves de la Fondation de Verdeil sont là les lundis, mardis et jeudis ; ça représente environ 60 couverts par jour. Il y a aussi une trentaine d'externes tous les jours. »

« Lorsque la journée commence, si on est tous

là c'est bien ! Mais si, en raison des cours, des rendez-vous externes, des maladies, on est la moitié ça va... mais si on est moins que la moitié alors c'est rude comme journée ! Tout le monde se trouve à tour de rôle confronté à cette réalité ; une fois on n'est pas là parce qu'on a



une obligation ou on est malade, une autre fois c'est plus dur pour nous-mêmes parce que nos collègues ne sont pas tous là ! Dans une grande cuisine comme celle de notre siège à Grandson, s'il manque des personnes, ça ne change rien du tout, mais ici dans notre équipe ça se ressent tout de suite ! C'est sportif ! »

« Ici on sert parfois 100 à 140 repas, alors lorsqu'il manque des collègues, on fait plus « tout », on est immergé dans la réalité. Clairement ! Mais on apprend plus aussi ! »

« Si on voulait faire envie à de nouveaux clients on leur dirait « ça ne coûte pas cher et il y a beaucoup de choix. »

« On a deux menus, du coup si les gens n'aiment pas quelque chose, ils peuvent choisir ! Et si il y a quelque chose qu'ils n'aiment pas mais qu'ils veulent la garniture de l'autre menu, on peut toujours les arranger ! D'une manière générale, le menu « poisson » a parfois moins de succès, mais les deux menus marchent bien ! On apprend, il faut gérer les quantités. On fait en général pour 100 personnes, mais on s'arrange toujours s'il y a plus de monde. »

« Ce qui est bien, c'est que l'on tourne aussi chaque semaine dans les différents postes de la cuisine, donc on change plus



souvent, mais ici on s'aide tous, on est solidaires. On apprend plus ici à travailler en équipe que dans une grande cuisine. A Grandson par exemple, les maîtres socioprofessionnels sont plus présents pour nous ; ici ils nous laissent plus de liberté, ils nous donnent les objectifs, ils goûtent et nous demandent de corriger. Ici nous pouvons proposer les desserts que nous réalisons ensuite, c'est très motivant. Si on veut faire une tarte aux pommes par exemple, on

peut la faire. A Grandson on est plus cadrés, ici on est amené à se « lancer » dans nos idées, ce que l'on veut faire ; par exemple on peut proposer le menu et le réaliser à condition que ce soit fait dans les règles de l'art. »

« Parfois, nous faisons des stages, c'est une étape ultérieure. Ici ça va déjà vite, mais en stage ça va encore plus vite et ça change complètement. Ici on soigne les assiettes ; moi j'ai fait un stage, chacun était à son poste, ça allait



« Ce qui est bien, c'est que l'on tourne aussi chaque semaine dans les différents postes de la cuisine... »

tellement vite, on ne soignait pas l'aspect visuel de l'assiette. Moi j'ai du plaisir à donner une assiette bien présentée plutôt que « servie à la louche ». En plus dans un self-service, nous les cuisiniers nous avons le contact avec les clients et c'est bien. »
« On apprend aussi par ses erreurs, moi j'ai fait deux fois les patates rissolées et j'ai mis les oignons en même temps que les patates ; du coup c'était

cramé, je ne le ferai plus une troisième fois ! C'est comme ça que ça rentre, mieux que si on te dit comment faire ou ne pas faire. »
« Venez manger dans notre restaurant, il n'y a pas besoin de réserver, vous pouvez venir en famille, c'est rapide, bon et chaud. C'est ouvert du lundi au vendredi, seulement à midi, sauf pendant les vacances scolaires. Nous servons aussi le petit déjeuner et

parfois des banquets ; ça change mais c'est quelque chose d'exceptionnel et on apprend à travailler différemment. Même si on finit un banquet plus tard le soir, le lendemain à 7 heures trente on est là, et ça fait aussi partie de l'apprentissage. Et puis d'une manière générale, on tient compte des remarques des clients et on améliore nos prestations avec l'aide des MSP. On est une équipe de choc 😊. »

Bio express

Prénom : Tânia

Age : 19

Au Repuis depuis : 2 ans

Type de formation : AFP – Confirmé

Hobby/sport : La danse sous toutes ses formes.

Interview express

« Au début, je ne visais pas la cuisine, c'était plutôt la coiffure, une fois que je me suis mise dans le métier, ben j'ai commencé à aimer le métier, ça devient une passion et on a envie d'aller plus loin. Par exemple je me suis dit que comme j'aime vraiment bien la pâtisserie, je me vois après mon AFP de cuisine partir en pâtisserie peut-être. C'est vraiment devenu une passion ! »

Merci à vous les jeunes apprentis du restaurant « Le Cygne » pour votre sincérité et votre spontanéité lors de cet échange.

Michel Bräuchi

Bio express

Prénom : Tyron

Age : 18

Au Repuis depuis : Moins d'un an

Type de formation : AFP, « C'est presque sûr ! »

Hobby/sport : Tous les sports de rampe (Skate, trottinette, BMX, etc.)

Interview express

« Si on veut faire quelque chose : faut pas lâcher !! Montrer aux gens qui ne croient pas en toi qu'ils ont tous tort ! Moi j'ai lâché la cuisine au début un moment, je suis tombé sur un chef... il m'a dégusté de ce métier... La relation avec les professionnels est très importante car si t'as pas une bonne relation, je pense que tu ne pourras pas travailler dans la cuisine. Toute l'ambiance de la cuisine dépendra du chef ; Un chef qui ne voit pas les autres, ce sera une cuisine morte car l'échange n'a pas lieu ! Mais si c'est un chef qui parle avec les autres, ce sera une cuisine joyeuse ; et ça se retrouve dans votre assiette ! »

CRITERIUM JURASSIEN

Sortie VIP pour les apprentis du CFPS Le Repuis

« Un bonheur, un souvenir exceptionnel, une équipe incroyable, pour moi c'était une grande joie. Merci à tous », Ilyass. Ce jeune fait partie des cinq apprentis du secteur carrosserie de notre Centre de formation qui ont participé, comme invités VIP, au rallye du Criterium jurassien.

C'est grâce à l'Association « Rêves Suisse » que trois garçons, deux filles et un maître socioprofessionnel, pour l'encadrement, ont pu, durant deux jours, assister aux différentes épreuves de cette manche du Championnat Suisse des Rallyes.

22 Ces apprentis ont découvert les coulisses de cette compétition et bien plus encore. L'amabilité des organisateurs et le dévouement de l'équipe de bénévoles de « Rêves Suisse » leurs ont permis de faire des choses incroyables, inimaginables pour eux.

Ils ont pu participer comme copilotes à des essais de voiture, en compagnie de vrais

pilotes et cela au féminin et au masculin. De quoi faire tomber des préjugés ! Grand frisson garanti et cela en toute sécurité. Ils ont discuté avec de grands pilotes comme Olivier Burri ou Grégoire Hotz. Ces moments d'échanges, en toute simplicité, ont démontré, si besoin était, que pour réussir dans ce sport il faut être talentueux et intelligent. Pas de place pour des têtes





brûlées. Ces deux grands personnages ont touché nos apprentis par leur humilité. En pleine compétition, à peine descendu de sa voiture, M. Burri s'est longuement entretenu avec nos jeunes. Idem pour M. Hotz, qui a trouvé 30 minutes, dans une journée où 24 heures ne suffisent pas pour tout faire, pour expliquer sa passion du sport automobile et la technique spécifique des voitures de rallye. Qui mieux qu'un octuple champion Suisse pour donner des conseils ?

Vivre la course dans la course, ces jeunes l'ont vécu jusque dans le Saint des saints. Imaginez, en pleine spéciale, où les voitures roulent à 120 km/h de moyenne sur les petites routes jurassiennes, le Directeur de course, calme, explique à nos apprentis tout ce qui est mis en place pour la sécurité et les secours. De nouveau, une disponibilité incroyable !

Des rêves pleins les yeux et des souvenirs pour longtemps. Nous ne remercions

jamais assez l'Association « Rêves Suisse » et le Comité d'organisation du Critérium jurassien pour avoir permis à nos cinq apprentis de vivre deux journées de rêve.



EXERCICE 2015



Compte de profits et pertes de l'exercice 2015

Charges

Charges d'exploitation

Outilsage et matériel pour ateliers 1'141'692

Charges de personnel

Salaires 14'959'986

Charges d'assurances sociales 2'956'873

Autres charges de personnel 232'110

Honoraires pour prestations de tiers 101'898

Autres charges d'exploitation

Matériel médical d'exploitation
(pharmacie) 3'099

Produits alimentaires et boissons 796'830

Ménage 62'081

Entretien et réparation des
immobilisations corporelles
immeubles et meubles 651'353

Loyers, leasing/location et
investissements non activés 1'507'145

Energie et eau 293'056

Ecole, formation et loisirs 232'564

Bureau et administration 1'079'622

Autres charges d'exploitation
(assurance, transport) 392'121

Amortissements

Charges d'investissements
(amortissements) 1'585'347

Charges financières

Intérêts et frais (hypothèque,
bancaires) 210'289

Charges exceptionnelles

Charges exceptionnelles 397'975

Résultat 16'183

Total 26'620'224

Produits

Produits nets des livraisons et des prestations

Revenus découlant d'autres
prestations (pension-formation) 24'578'465

Revenus provenant de prestations
de services, commerce
et production 1'845'498

Revenus des loyers 20'700

Revenus provenant de prestations
au personnel et à des tiers 94'816

Contributions à l'exploitation
et dons 11'165

Variation des stocks de produits finis et semi-finis

Variation des stocks 7'794

Produits hors exploitation

Autres produits hors organisation 17'800

Produits exceptionnels

Produits exceptionnels 43'986

Total 26'620'224

Bilan au 31 décembre 2015

Actif	
Actif circulant	
Trésorerie	1'799'890
Créances résultant de la vente de biens et prestations de services	5'636'325
Autres créances à court terme	124'112
Stocks et prestations de services non facturées	339'410
Comptes de régularisation actifs	883'928
Actif immobilisé	
Immobilisations financières	140'973
Immobilisations corporelles	4'701'029
Total Actif	
	13'625'667

Passif	
Capitaux étrangers à court terme	
Dettes résultant de biens et prestations de services	885'203
Dettes à court terme portant intérêt	454'073
Autres dettes à court terme	185'763
Comptes de régularisation passifs	389'134
Capitaux étrangers à long terme	
Dettes à long terme portant intérêt	5'874'220
Provisions et postes analogues prévus par la loi	604'162
Réserve et capital des fonds affectés	
Réserves affectées	4'238'567
Fonds affectés	454'704
Fonds propres	
Capital de fondation	150'000
Réserves libres issues du bénéfice	317'188
Résultat reporté	72'653
Total Passif	
	13'625'667

RAPPORT DE L'ORGANE DE RÉVISION

sur le contrôle ordinaire des comptes annuels
de la Fondation Le Repuis à Grandson

Lausanne, le 14 avril 2016

En notre qualité d'organe de révision, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de LA FONDATION LE REPUIS, comprenant le bilan, le compte de profits et pertes et l'annexe pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2015.

Responsabilité du Conseil de Fondation

La responsabilité de l'établissement des comptes annuels, conformément aux dispositions légales et aux statuts, incombe au Conseil de Fondation. Cette responsabilité comprend la conception, la mise en place et le maintien d'un système de contrôle interne relatif à l'établissement et à la présentation des comptes annuels afin que ceux-ci ne contiennent pas d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. En outre, le Conseil de Fondation est responsable du choix et de l'application de méthodes comptables appropriées, ainsi que des estimations comptables adéquates.

Responsabilité de l'organe de révision

Notre responsabilité consiste, sur la base de notre audit, à exprimer une opinion sur les comptes annuels. Nous avons effectué notre audit conformément à la loi suisse et aux Normes d'audit suisses (NAS). Ces normes requièrent de planifier et réaliser l'audit pour obtenir une assurance raisonnable que les comptes annuels ne contiennent pas d'anomalies significatives. Un audit inclut la mise en œuvre de procédures d'audit en vue de recueillir des éléments probants concernant les valeurs et les informations fournies dans les comptes annuels. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur, de même que l'évaluation des risques que les comptes annuels puissent contenir des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Lors de l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en compte le système de contrôle interne relatif à l'établissement

des comptes annuels, pour définir les procédures d'audit adaptées aux circonstances, et non pas dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité de celui-ci. Un audit comprend, en outre, une évaluation de l'adéquation des méthodes comptables appliquées, du caractère plausible des estimations comptables effectuées ainsi qu'une appréciation de la présentation des comptes annuels dans leur ensemble. Nous estimons que les éléments probants recueillis constituent une base suffisante et adéquate pour former notre opinion d'audit.

Opinion d'audit

Selon notre appréciation, la comptabilité et les comptes annuels pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2015 sont conformes à la loi suisse et aux statuts ainsi qu'aux exigences de l'Al figurant aux chiffres 3.3 à 3.5 des conditions générales du contrat « Remboursement des mesures d'ordre professionnel ».

Rapport sur d'autres dispositions légales

Nous attestons que nous remplissons les exigences légales d'agrément conformément à la loi sur la surveillance de la révision (LSR) et d'indépendance (art. 728 CO et art. 11 LSR) et qu'il n'existe aucun fait incompatible avec notre indépendance.

Conformément à l'article 728a alinéa 1 chiffre 3 CO et à la Norme d'audit suisse 890, nous attestons qu'il existe un système de contrôle interne relatif à l'établissement et à la présentation des comptes annuels, défini selon les prescriptions du Conseil de Fondation.

Nous recommandons d'approuver les comptes annuels qui vous sont soumis.

*INTERMANDAT SA
Société Fiduciaire*

*Lydia BUNGU
Expert-réviser agréé ASR
Réviser responsable*

*Olivier ZYSSET
Expert-réviser agréé ASR*

COMMENTAIRES SUR LES COMPTES

30

En 2015, nous avons changé de plan comptable (CURAVIVA en lieu et place du Suisse PME) ainsi que de logiciel comptable.

Notre centre a connu une rentrée scolaire 2015/2016 exceptionnelle avec 116 nouveaux apprentis ; l'ensemble des hébergements et des secteurs de formation professionnelle a été utilisé au maximum des capacités. De plus, nous avons mis en place la mesure de réinsertion « jeunes/mineurs », projet pilote de mesure de réinsertion mené en collaboration avec l'office de l'assurance invalidité du canton de Vaud pour préparer des jeunes en grande difficulté psychosociale à s'insérer durablement dans un projet de formation professionnelle.

Notre chiffre d'affaire étant en lien direct avec les effectifs, nous avons augmenté nos produits malgré la diminution de nos tarifs pour les prestations relevant de l'assurance invalidité (convention de prestations avec l'Office AI du canton de Vaud).

Les charges de matériel concernent les frais liés aux activités de nos secteurs professionnels. Ces charges sont à mettre en lien avec les revenus provenant de prestations de services, commerce et production.

Les charges de personnel représentent 68.6% du total des charges. Exception faite de l'engagement de nouveaux collaborateurs pour les partenariats dans le cadre de la formation partenariat entreprise (FPE) ainsi que pour la mise en place de la mesure de réinsertion « jeunes/mineurs » (voir précédemment), le nombre de collaborateurs reste stable. Nous restons toujours particulièrement vigilants quant à l'évolution de cet effectif.

Les autres charges représentent 18.86% du total des charges. Ce sont les dépenses courantes pour le fonctionnement du CFPS ainsi que les frais d'entretien de nos sites.

Dans les charges exceptionnelles figure une attribution à la réserve pour la compensation de fluctuations du résultat d'exploitation portant sur les prestations de l'AI de CHF 389'163.

Notre excédent de produits pour l'année 2015 s'élève à CHF 16'183. L'Office AI pour le canton de Vaud nous ayant permis de créer des réserves, nous avons les moyens de nous prémunir contre une éventuelle baisse temporaire de nos effectifs.

Durant l'année 2015, de nombreux projets ont été menés avec pour objectif l'amélioration de nos prestations tout en restant prudents sur nos dépenses. Nous sommes particulièrement sensibles et reconnaissants du soutien dont nous bénéficions de la part de nos mandants ; ils nous donnent la possibilité de rester un centre de formation professionnelle spécialisé, dynamique et proactif.

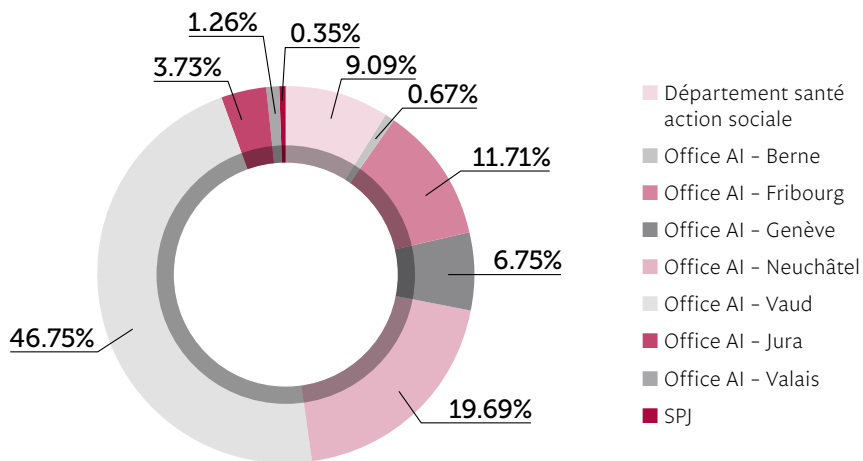
Adolf Klingler
Trésorier de la Fondation

Michel Bräuchi
Directeur adjoint
Administration, finance et logistique

STATISTIQUES

32

Moyenne annuelle des effectifs par mandants



Moyenne annuelle des filles et garçons



30%

de filles



70%

de garçons



STATISTIQUES

34

Age des bénéficiaires

15 ans	→	12	apprentis
16 ans	→	34	apprentis
17 ans	→	53	apprentis
18 ans	→	75	apprentis
19 ans	→	55	apprentis
20 ans	→	51	apprentis
21 ans	→	28	apprentis
22 ans	→	17	apprentis
23 ans	→	16	apprentis
24 ans	→	7	apprentis
25 ans	→	6	apprentis
26 ans	→	3	apprentis
27 ans	→	1	apprenti
28 ans	→	5	apprentis
29 ans	→	3	apprentis
31 ans	→	1	apprenti

Nombre de mesures octroyées

Art. 15 LAI - Orientation	299
Art. 16 LAI - Formation en ateliers	272
Art. 16 LAI - Formation en entreprise	205
Art. 16 LAI - FPE	74
Art. 17 LAI - Reclassement	2
Job coaching	29
MR - Entraînement à l'endurance	1
MR - Entraînement progressif	9
MR - REST / Coaching	1
MR Jeune - Entraînement à l'endurance	5
MR Jeune - Entraînement progressif	17
RAI69 - Instruction	8
Soutien à la formation entreprise	33



